

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. COPERO II

Visto el Convenio Colectivo de la empresa SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. Copero II (Código, 4104312), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 104/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el <<Boletín Oficial>> de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la empresa SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. Copero II, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el <<Boletín Oficial>> de la provincia.

Sevilla, 24 de mayo de 2007.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E., COPERO II, PARA LOS AÑOS 2006, 2007.2008.



En Dos Hermanas (Sevilla), siendo las 12.30 horas del día 30 de marzo de 2007, se reúnen las siguientes representaciones:

Por la parte social:

D^a María José Mateo Sánchez

D. José Miguel Barbero Jiménez

D. Fernando Caballero Porras

Por la parte Empresarial:

D. Javier López Buciega

D. José Antonio Andreu

D. José Antonio Salvador

D. Tomás Gortázar Mendieta

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la legislación y capacidad para la negociación del Convenio Colectivo de la empresa SAV-DAM- PRIDESA, U.T.E Copero II, para los años 2006 a 2008, así como para firmar el presente acta de otorgamiento, acuerdan:

Primero: Prestar su conformidad al Convenio Colectivo de la Empresa SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. Copero II, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, que se adjunta a la presente Acta, en virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la Mesa Negociadora del mismo.

Segundo: Proceder al registro del Convenio Colectivo ante la autoridad laboral, en el plazo de quince días, a contar desde la firma del presente Acta de Otorgamiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero. Facultar a D. Manuel Corrales Corrales para llevar a cabo todos los trámites que hayan de seguirse en relación con el registro del Convenio (Siguen las firmas)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. COPERO II

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional





El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. Copero II y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, y normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación Personal

El convenio afectará a todo el personal que en la actualidad está adscrito al centro de trabajo de SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. Copero II, en su centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur- Copero, y sus infraestructuras, y al que en lo sucesivo sea contratado por la misma, salvo los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial

Las normas contenidas en este Convenio afectarán solo a los trabajadores adscritos al centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur- Copero y sus infraestructuras.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006 y mantendrá sus vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de expiración de su plazo de vigencia.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio.

Artículo 5. Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviese su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originados.

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de estas, tengan pactadas individualmente las empresa con sus trabajadores.

Artículo 6.Salarios

Para los años 2006, 2007 y 2008 se aplicarán los siguientes incrementos

salariales:

Año 2006: IPC previsto para el año 2006 + 0,75% con revisión al IPC real del año 2006 + 0,75% cuando se constate el IPC real nacional de año por su publicación en el INE.

Año 2007: IPC previsto para el año 2007 + 0,90%, con revisión al IPC real del año 2007 + 0,90%, cuando se constate el IPC real nacional del año por su publicación en el INE.

Año 2008: IPC previsto para el año 2008 +1% con revisión al IPC real de año 2008 + 1% cuando se constate el IPC nacional del año por su publicación por el INE. El incremento derivado únicamente de la aplicación del citado 1% se aportará a la masa salarial y se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores de la plantilla.

El incremento de la retribuciones establecidas para los años 2006 y 2007 y 2008 se aplicarán exclusivamente a los conceptos salariales regulados en este Convenio.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 7. Ordenación del Trabajo

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quién se delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir la órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro del general cometido de sus competencia profesional.

Artículo 8. Prestación del Trabajo y Obligaciones específicas

1. La regulación en la prestación del trabajo vendrá determinada por las leyes, el presente Convenio Colectivo y el contrato de trabajo individual, todo ello con reconocimiento de los deberes generales de colaboración y buena fe que deben regir la citada prestación de servicios, manteniendo los trabajadores los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

2. Solo se prestará el trabajo corriente, no obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.



3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo , así como las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalación relacionadas con su contenido, que a su vez deberá mantener en estado funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

Artículo 9. Deberes del Empresario

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 10. Reclamaciones de los Trabajadores

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlos antes el Jefe de Planta, junto con el representante legal de los trabajadores y al Jefe de Área.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de 10 días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 11. Movilidad Funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de su trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que actúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a estos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La empresa deberá previamente comunicar esta situación al representante de los trabajadores.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, de hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Trabajos de Categoría superior



1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en la situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la Clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla antes la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de categoría.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 13. Trabajos de Categoría Inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá a un trabajador a realizar tarea correspondientes a una categoría inferior o la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo, al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación al trabajador seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su categoría le corresponda.
2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.



Artículo 14. Movilidad Geográfica

La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distintos término municipal y que, además diste 15 km o más del centro de trabajo de partidas y de residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración inferior a un año , sin implicar cambio de residencia, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas si puede pernoctar en ella.
2. Si su duración es superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador afectado tiene derecho a optar el traslado o extinguir en contrato con derecho a indemnización, en caso de ser aceptado, dará lugar a la siguiente compensación:

Se devengará los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado, además de una indemnización compensatoria de tres mensualidades de su salario.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederá indemnización alguna.

Artículo 15. Descanso por Movilidad

Por cada tres meses de desplazamiento continuado sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables retribuidos en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán por cuenta de la empresa.

El trabajador podrá proponer a la Empresa la distribución de tales días de descanso, pudiéndose pactar individualmente la acumulación de estos días para su disfrute.

Artículo 16. Dietas

Las dietas son una retribución de carácter extrasalarial que responde a la



necesidad de compensar al trabajador los mayores gastos que se producen por el hecho de tener que efectuar sus comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

1. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

2. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará 19,08 euros de dieta. Para los años 2007 y 2008 este importe se verá incrementado con el IPC nacional previsto para cada unos de los años, con revisión del IPC real.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia de desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fueron suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4. las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador, y en la mismas fechas que estas.

5. El importe de la dieta completa será de 68,16 euros y la media dieta de 20,37 euros, Para los años 2007 y 2008 este importe se verá incrementado con el IPC nacional previsto para cada unos de los años, con revisión del IPC real.

6. Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las quince o veintitrés horas.

7. Cuando se pueda prever que el desplazamiento pueda ocasionar el trabajador un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se la facilite una cantidad a cuenta.

8. Cuando la jornada laboral se realice fuera de la E.D.A.R. Sur- Copero o sus infraestructuras, se incrementará el haber diario con una hora extraordinaria, salvo en las que corresponda dieta por pernoctar.

Artículo 17. Locomoción

La empresa está obligada a facilitar medio de locomoción para el desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros

realizados al precio de 0,19 euros al kilómetro para el año 2006, debiendo ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años con la adición de los diferenciales previstos en el artículo 6 del presente Convenio.

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe de billetes de autobús, de ferrocarril en primera clase, de avión en clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Artículo 18. Prioridad de Permanencia

Tienen prioridad para ser los últimos en estar afectados por cualquier desplazamiento a otro centro de trabajo, los representantes de los trabajadores.

Capítulo III. Grupos Profesionales y Categorías

Artículo 19. Grupos Profesionales y Categorías

Todo el personal de la E.D.A.R. Sur- Copero al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con su titulación y las actividades desarrolladas, en los siguientes grupos y categorías

Esta Clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las profesionales y categorías enumeradas si no lo requiriese la organización del trabajo, ni es limitativa para futuras categorías que sea necesario crear en el futuro.

Grupos Profesionales y Categorías:

Grupo 1: Personal Titulado y Técnico

Titulado Superior con Jefatura

Titulado Superior

Titulado de Grado Medio

Encargado de Estación

Analista de Laboratorio

Auxiliar de Laboratorio

Grupo II: Personal Administrativo

Oficial Administrativo



Auxiliar Administrativo

Grupo III: Personal Obrero

Oficial de Primera

Oficial de Segunda

Oficial de Tercera

Peón Especialista

Peón ordinario

Grupo IV: Personal Subalterno

Personal de Limpieza

Artículo 20. Definición de los Grupos Profesionales

Los trabajadores de la E.D.A.R. Sur- Copero llevarán a cabo sus cometidos bajo los principios de eficiencia, economía, dinamicidad, opentividad y dependencia jerárquica, sin que esta última coarte la iniciativa personal en el trabajo, siempre y cuando éste se desenvuelva dentro de los parámetros legales y convencionales.

Las funciones de cada grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente, pudiendo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, ampliarse o reducirse, tanto los grupos como sus funciones.

1. Personal Titulado y Técnico

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que reúnen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación las tareas que le sean encomendadas dentro de su especialidad.

Titulado Superior con Jefatura:

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus ordenes otros titulados de igual a inferior categoría.

Titulado Superior:

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior.

Encargado de Estación:





Son aquellos trabajadores que sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, e interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Analista de Laboratorio

Son aquellos trabajadores que ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales y cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis físicos, químicos o biológicos, con sus correspondientes informes.

Auxiliar de Laboratorio

Son los que colaboran en la realización de los trabajos de carácter técnico que les encomienden los técnicos o titulados de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan.

II. Personal Administrativo

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos, titulación y experiencia para el desempeño de su oficio, estando capacitados para interpretar y realizar por si mismos las tareas encontradas.

Oficial Administrativo

Son los empleados que a las órdenes inmediatas del Jefe de Planta, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

Axuliar Administrativo.

Son los empleados que a las órdenes de sus superiores realizan trabajos de tipos administrativo, requiriendo suficiente capacitación para el manejo de máquinas auxiliares de oficina e informática, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, preparación de recibos, costes, cargos y demás trabajos propios de oficina.





III, Personal Obrero

III.I. Profesional de Oficio.

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos y experiencia en el desempeño de su oficio (electromecánicos, operadores de planta, etc.) estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas. Podrán tener en función de su cualificación la categoría de:

Oficiales de Primera

Son los que poseyendo un oficio (electromecánico, operador de planta, etc.) determinado, lo practican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de un oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficiales de Segunda

Integran esta categoría aquellos trabajadores (electromecánicos, operadores de planta, etc.) que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres o en las instalaciones de producción. Este personal podrá actuar abajando los órdenes del personal de categoría superior, o tener a su cargo personal de categoría inferior.

Oficiales de Tercera.

Se considera como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio (electromecánico, operador de planta, etc.), ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Las especialidades que integran este grupo, aparte de las que por necesidades futuras pudieran incluirse son:

Oficiales Electromecánicos.

Son aquellos trabajadores capacitados para efectuar reparaciones y trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo en la máquina fija o móvil, motores, compuertas, válvulas, equipos de bombeo y, en general, en todos los mecanismos existentes en las instalaciones así como con conocimientos suficientes de electricidad en alta y baja tensión, en taller o "in situ". Deberán interpretar





correctamente los planos, croquis y despieces, y conocer correctamente las operaciones adecuadas para el mejor mantenimiento de dichos mecanismos.

Operadores de Planta

Se define como operador de planta al profesional que, según categoría, se encuentra capacitado, por su experiencia o formación adecuada, para la exploración de las Estaciones Depuradoras, entendimiento por explotación entre otras, las tareas propias para mantener en funcionamiento, conservar las zonas y sus equipos y registrar, observar y calcular las condiciones de las instalaciones en cada momento.

III.II. Personal Auxiliar.

Son aquellos trabajadores que realizan labores auxiliares y complementarias. Pueden dividirse en :

Peones Especialistas.

Son aquellos trabajadores dedicados a aquellas actividades que, sin construir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Peones Ordinarios

Son aquellos trabajadores que realizan actividades manuales que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

IV. Personal Subalterno

Tiene tal carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de la E.D.A.R. desempeña funciones cuyo cumplimiento requiere solamente una destreza elemental.

A este grupo pertenecen:

Limpiadores/as

Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de limpieza de los despachos y dependencias de la E.D.A.R., así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

V. Otros Puestos.

Operador de Centro de Control.

Son los empleados que llevan a cabo la vigilancia desde la sala de control de

funcionamiento del conjunto de la planta, comprobando con el oficial de operación cualquier incidencia o a alarma y avisando en su caso, al encargado de mantenimiento o al oficial de guardia.

Deberán elaborar los partes de registro y control de la planta, tomando los datos del ordenador principal, o, en su caso, de los distintos panelview, solicitando los datos necesarios a los operadores. Se encargarán asimismo, de la limpieza diaria del turbidímetro y de la lectura de su valor, comprobando todos los lunes la calificación de éste, de la realización de informes de cualquier incidencia, de alarmas y de la evolución de los distintos parámetros de la planta, de la comprobación del buen funcionamiento de la instrumentación de la planta, comunicando al equipo técnico de la planta cualquier anomalía detectada, del control de la cantidad de reactivos almacenados, de la activación de los distintos protocolos de actuación, del control y custodia de la documentación técnica de los equipos e instalaciones de la EDAR y Estaciones de Bomberos.

Asimismo, el operador de centro de control será el encargado de actuar como enlace entre el personal de operación de la EDAR, el de mantenimiento y el personal técnico, avisando tanto a los operadores de turnos como a los oficiales de mantenimiento de la necesidad de acudir a la EDAR de Guadaíra coordinando todas estas actuaciones según el protocolo.

También podrán realizar aquellas tareas concretas que le sean asignadas por el equipo técnico de la planta.

Corretornos.- Son aquellos trabajadores que entra a formar parte de los turnos supliendo vacaciones u otras ausencias de personal (bajas por enfermedad, permisos, vacaciones, etc).

Artículo 21. Dedicación Plena

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, podrán ser encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal.

Capítulo IV. Ingresos y Ascensos

Artículo 22. Ingreso en el Trabajo

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

Artículo 23. Pruebas de Aptitud



1) La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar si su grado de aptitud y su preparación es adecuado a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2) El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa. Asimismo el citado reconocimiento se realiza para proteger de riesgos específicos derivados del puesto de trabajo.

Artículo 24. Periodo de Prueba

1) Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos : 3 meses.

b) Administrativos: 2 meses

c) Personal obrero:

- Profesionales de oficio: 1 mes

- Resto de Personal: 15 días

2) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4) Será nulo el pacto que establezca un período de prueba, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 25. Ingresos y Ascensos

A) Ingreso: Se estará a lo dispuesto en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores. Será condición precisa para el ingreso poseer la titulación específica que se exija



en cada categoría. En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo.

B) Ascensos: El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en una categoría superior, o por necesidades del servicio.

La distribución que existe en la actualidad en la E.D.A.R. Sur- Copero en las distintas categorías en la fijada en el pliego de bases que sirvió para el concurso de adjudicación de la exploración de la EDAR, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas del siguiente modo:

a) El ascenso del personal del Grupo I, será de libre designación y revocación por la empresa.

b) Los ascensos para cubrir las vacantes del personal de los grupos II y III, realizarán de la siguiente forma:

1) Superación de las pruebas prácticas y teóricas que se establezcan y realicen por la empresa, a realizar por los distintos aspirantes que opten cubrir el puesto vacante. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar, bien por lo establecido en el punto segundo, o por su oferta y contratación en el exterior.

2) De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal cualquiera q sea el escalafón a que pertenezca.

Capítulo V. Contratación

Artículo 26. Normas Generales

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la compresa, se celebrará por escrito con la Dirección de la misma. Serán Condiciones aplicables al mismo a falta de pacto expreso, las que se deriven de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente le corresponda al trabajador así contratado.

Artículo 27. Modalidades de Contratación

La empresa y los trabajadores podrán formalizar cualquier tipo de contrato, debiendo ajustarse a los requisitos que se establezcan en la normativa legal que los regule expresamente o normas que los sustituyan.

Artículo 28. Clasificación Profesional

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en el cualquiera de las formas previstas en el presente convenio, llevará consigo la clasificación del



interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Artículo 29. Cláusula de Subrogación

La Empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándose su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborables y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación, que los trabajadores del Centro de Trabajo que se absorban lleven al menos, prestando sus servicios en el mismo cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue, excepto aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados por interinaje, o por contrato de relevo. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

La empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notificará por escrito en el término de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva adjudicataria y acreditará documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborables y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar antes la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

- 1) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- 2) Fotocopias de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 3) Fotocopias de los Te1 y Te 2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- 4) Fotocopias del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.





5) Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

6) Fotocopia de los contratos de trabajo escritos que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7) Documentación acreditativa de la situación de baja de incapacidad Temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que lleven en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencias, o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros de Trabajo objeto de la subrogación, con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8) Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarios antes de producirse el cambio de empresa, disfrutarán de ellas íntegramente en el periodo establecido con la nueva empresa responsable del servicio. Por ello la empresa saliente obligatoriamente abonará a la empresa entrante, tanto la cuantía económica como las cotizaciones de la Seguridad Social correspondientes a las vacaciones de los trabajadores subrogados, de forma que la empresa entrante concederá sin ningún tipo de merma (ni económica, ni de días, ni de Seguridad Social) las vacaciones a los trabajadores en el tiempo reglamentario pactado.

De igual forma, en el supuesto de que las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas por el trabajador antes de la subrogación, se seguirá el procedimiento establecido en el apartado anterior de este artículo, siendo en este caso la empresa entrante la que liquidará a la empresa saliente.

Artículo 30. Percepciones Económicas

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

a) Percepciones económicas salariales:



1. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban acondicionarse al salario base atendido a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personales, como antigüedad, asimilación convenio
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos, tóxico- penoso.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, pluses de actividad u horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales y plus transporte.

3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, sus pensiones o despidos.

Artículo 31. Forma de Pago

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes.

Los días 15 de cada mes se adelantará hasta el 50% del haber mensual a cada trabajador que lo solicite.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

Artículo 32. Salario Base

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Artículo 33. Antigüedad

El premio de antigüedad tendrá el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de



1.973, calculándose de la forma siguiente:

1. El premio se calculará sobre el salario base que, por categoría, fije el presente Convenio Colectivo en el momento del vencimiento de cada premio anual.
2. El aumento periódico por premio de antigüedad será del 0,50%
3. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias excedencia que no tengan carácter voluntario.
4. El premio devengado cada año queda fijo en su cuantía, y se adiciona al importe de los alcanzados en los años anteriores, girando el aumento del premio al vencer el año siguiente sobre el salario base vigente en la fecha de vencimiento del mismo a tenor de la categoría profesional de cada trabajador.
5. La fecha de vencimiento de los premios será el primero de Enero y el primero de Julio de cada año, según el ingreso en la Empresa haya tenido lugar en el primer o segundo semestre de año anterior.
6. El premio de antigüedad se percibirá en cada paga mensual, vacaciones y en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 34. Participación en Beneficios

La participación en beneficios consistirá en un 15% del Salario Base más antigüedad, Se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 35. Plus tóxico - Penoso.

Se establece un plus tóxico- penoso equivalente al 40%, sobre el salario base más la antigüedad el devengo será por día efectivo de trabajo. Se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 36. Plus Turnicidad

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen sus trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán el plus de turnicidad por importe de 41, 70 euros por mes trabajado. Este importe se actualizará en los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 de este Convenio.

Los citados importes se percibirán íntegros cuando el trabajo sea realizado en régimen de turnos durante todo el mes, si la prestación de servicios en régimen de turnos no se realiza durante todo el mes, su percepción será proporcional al





tiempo de prestación del trabajo a turnos.

Artículo 37. Plus nocturnidad

Aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las 23 h. de la noche y las 7 h. de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por hora efectiva de trabajo en ese horario, por valor de 1,65 euros hora efectiva de trabajo en ese horario, por valor de 1,65 euros/hora para el año 2006, debiendo ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 38. Gratificaciones Extraordinarias

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en el importe del salario base mensual, incrementado con la antigüedad.

Estas pagas se harán efectivas con las nóminas ordinarias de Marzo, Junio, Septiembre y el 15 de Diciembre de cada año.

El devengo de cada una de las mencionadas pagar extraordinarias será trimestral.

Artículo 39. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte para todo el personal afecto al presente Convenio, cuya cuantía será de 39,70 euros/ mes para el año 2006, importe que deberá ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Dicho plus se percibirá en las once mesualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

La empresa podrá optar por pagar este plus o establecer un sistema de transporte para su personal.

Será incompatible el proporcionar el medio de transporte y pagar este plus, debiéndose establecer únicamente uno de ellos.

Artículo 40. Retribución Vacaciones

Las Vacaciones se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa del presente Convenio, añadiéndose a cada categoría en su caso el Complemento de Salario Bruto Garantizado, la Antigüedad, el Plus Nocturno y el Plus de Turnicidad, estos dos últimos siempre que se trabaje de forma habitual en régimen de turnos.

Artículo 41. Retribución día de navidad, fin de año y año nuevo



Todo el personal que trabaje los siguientes días:

Día 24 de diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas.

Día 24 de diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas

Día 25 de diciembre de 7,00 horas a 15,00 horas

Día 31 de diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas

Día 31 de diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas

Día 1 de enero de 7,00 horas a 15,00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación económica de 103 euros en el año 2006 importe que deberá ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Esta compensación económica se percibirá en la nómina de diciembre.

Dado el carácter eminentemente familiar de las citadas festividades, se procurará establecer en orden rotativo del tal forma que ningún empleado trabaje durante las noches los días 24 y 31 de Diciembre durante más de un año consecutivo.

Artículo 42. Complemento Salario Bruto Garantizado (CSBG)

Se incrementará en una cuantía tal de forma que, en el año 2007, en las categorías de Oficial de Segunda y Peones Especialistas, el importe a percibir se igualará al máximo que se cobre en cada una de estas categorías, con el objeto de que no exista ninguna situación discriminatoria en base a tal concepto.

Esta unificación salarial se llevará a cabo en dos tramos, de manera que en el año 2006, los trabajadores que presten servicios con la categorías de Oficial de Segunda y Peones Especialistas, perciban por este concepto de CSBG al 50 por 100 del máximo que se cobre en cada una de estas categorías.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio ostenten las categorías de Oficial de Tercera y peones Especialista verán incrementado el CSBG que vinieran percibiendo en la cantidad de 10 euros mensuales, cantidad que se abonará en doce pagas. Dicho incremento se aplicará con carácter retroactivo desde el mes de enero de 2007.

El CSBG será actualizado para los años 2006, 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.





Artículo 43. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Durante el tiempo de duración de este convenio, todas las horas extraordinarias que realice el personal efecto al presente Convenio, serán abonadas en la cuantías fijas e invariables cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el anexo correspondientes de la tabla salarial.

Artículo 44. Guardias

El personal que realice guardias en la E.D.A.R. de Copero, percibirá una compensación económica de 118 euros/mes, en concepto de "Guardia Copero" y bombeos anexos, que se llevarán cabo según cuadrante, debiendo ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Cuando los trabajadores que estén de guardia sean llamados para acudir al centro de trabajo percibirán de manera adicional a la retribución que corresponda por las horas trabajadas, con motivo de dicha salida, el importe correspondiente a una hora extraordinaria.

Si el servicio a realizar supusiera una prolongación de la jornada de trabajo (tanto en Guadaíra o en la E.D.A.R. de Copero), que alcanzara el horario normal de desayuno, comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del Encargado no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa abonará los gastos de desayuno, comida o cena según corresponda.

El sistema de guardia irá rotando alternativamente durante los 12 meses del año entre todo el personal que voluntariamente se adscriba al mismo, en caso de no cubrirse de forma voluntaria el servicio será obligatorio para todos los oficiales de mantenimiento.

Las horas se contarán a todos los efectos desde la llamada hasta la salida del lugar de trabajo, abonándose los kilómetros desde su domicilio o en su defecto 50 km.

Artículo 45. Trabajo en Domingos y Festivos

Se establece un plus cuyo importe queda fijado en la cantidad de 13,50 euros por domingo o festivo efectivamente trabajado, con efectos de aplicación desde el mes de enero de 2006, debiendo ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el



IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Capítulo VII. Régimen de Trabajo

Artículo 46. Jornada de Trabajo

La jornada diaria se realizará a tiempo completo, desarrollándose durante un horario continuado de 8 horas dentro del cual existirá un descanso de media hora.

La jornada de trabajo será de 1.736 horas en cómputo anual, para los años 2006 y 2007 y de 1728 horas para el año 2008.

La Empresa se compromete a adecuar la duración de la jornada de trabajo de aquellos trabajadores que presten servicios en régimen de turnos completos (a tres turnos, de mañana, tarde y noche) y solamente para ellos, de manera que ésta se adecue, en la medida de lo posible, a la jornada anual señalada en el párrafo anterior.

Este ajuste del calendario laboral anual se llevará a cabo teniendo como premisa que, bajo ninguna circunstancia, pueda llevar aparejado que los citados trabajadores realicen un exceso de jornada que haya de ser compensado por la Empresa.

Esta medida contribuirá a que los relevos que se produzcan en los turnos completos se realicen adecuadamente, y a que los trabajadores relevados y los relevistas coincidan para poder comentar las incidencias del servicio.

Artículo 47. Calendario Laboral

Serán consideradas como festivas las 12 fiestas reflejadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, más las dos fiestas locales de Sevilla, capital.

La empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta del delegado de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

El caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa comunicación al delegado de personal.

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 48. Prolongación de Jornada

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea



necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazable y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos por tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 49. Vacaciones

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o el número de días proporcionales si su antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o el número de días proporcionales si antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones antes del 31 de enero. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en el tablón de anuncios durante el mes de febrero.

En lo relativo a su disfrute se procurará que se realice de forma interrumpida, no obstante, 15 días de los cuales, deberán disfrutarse, si el trabajador lo desea, en el periodo de Junio a Septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute.

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y en caso de no ponerse de acuerdo, se adjuntará mediante sorteo.

La empresa, junto con el delegado de personal establecerá el sistema de turnos para el disfrute de vacaciones los cuales serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes 31 de diciembre en proporción al tiempo trabajando.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

Artículo 50. Licencias

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso y posterior justificación, teniendo derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Tres días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.
- Quince días por matrimonio.

En todo lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de cinco días naturales, la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportarse prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Artículo 51. Descansos

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.



En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 52 Cumplimiento De Deberes De Carácter Público

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L.1/1995, de 24 de Marzo).

Artículo 53. Excelencia

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el art. 46 del E.T.(R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo)

Artículo 54. Permiso de Estudio

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 55. Festivos

El personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades sin disfrutar descansos compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora festiva que figura en el anexo para cada categoría, por el número de horas efectivamente trabajadas.

Se considerarán a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como a las fiestas locales.

Capítulo VIII. Faltas y Sanciones

Artículo 56. Clases de Falta

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia a: leve, graves, y muy graves de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes

Artículo 57. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivos justificado y superiores a 10 minutos.



2. La no comunicación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio.

Artículo 58. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso seas superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar diligencia o la atención debida en el trabajo encontrado , que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborables, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros así como negarse a uso de las medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden o implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros compañeros.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
11. La ocultación de cualquier hecho a falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.





12. No advertir en los partes de trabajo, de cualquier anomalía o avería que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

13. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo productivo de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como muy grave.

14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 59. Faltas muy Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendadas: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante al desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos, de forma intencionada, en cualquier material, herramienta, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y lo toxicomanía puntual durante el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. Los malos tratos de palabras y obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

8. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborables cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

9. La desobediencia continuada o persistente.

10. El abandono del puesto de trabajo, especialmente en puestos de mando, responsabilidad o turno, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus



compañeros o terceros.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objetivo de sanción por escrito.

Artículo 60. Sanciones: Aplicación

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

1. La sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Falta Leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

B) Faltas Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy Graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
2. Despido.

Artículo 61. Notificación

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado (y al delegado de personal), expresado las causas que la motivaron.

Artículo 62. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. Seguridad de e Higiene en el Trabajo

Artículo 63. Principios Generales

La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir a





tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica emanada de la UTE a través de sus Servicios Técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

Para el nombramiento del Delegado de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el desarrollo de la citada función no supone aumento de crédito horario, que será el conferido para la representación general en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 64. Reconocimientos Médicos

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión se realizará en horas de trabajo, excepto causas justificadas.

Capítulo X. Régimen Asistencial

Artículo 65. Naturaleza del Régimen Asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social previstas en el artículo 191 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo de 20 de junio de 1.994.

Artículo 66. Incapacidad Temporal

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, enfermedad o accidente no laboral quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por lo siguientes conceptos:

Salario Base, Antigüedad, Participación en Beneficios, Plus Tóxico- Penoso, Plus Nocturno (6 noches para el personal de trabajo a turnos), Plus Turnicidad y Complemento Salario Bruto Garantizado, En este caso, asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose al 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.



Si en el futuro la Seguridad Social, redujese los porcentajes de prestaciones por I.T, la Empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencia entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de enero de 1996, por prestaciones de la Seguridad Social por I.T. sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La Empresa únicamente pagará la diferencia entre la prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100% de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del I.N.S.S. (18º mes).

Artículo 67. Ayuda Escolar

La empresa concederá a los trabajadores afectos al presente convenio que tenga hijos a su cargo comprendidos entre los 3 y los 25 años y estén realizado estudios oficiales, ayudas económicas que consistirán en 116 euros al año por hijo, debiendo ser actualizado para los años 2007 y 2008 por el IPC previsto para cada uno de estos años, con la adición de los diferenciales referidos en el artículo 6 de presente Convenio.

Será obligatorio presentar fotocopia del libro de familia (o certificado de convivencia) y certificado oficial de matrícula del centro.

Dichas ayudas serán abonadas en el recibo de salarios del mes siguiente a la presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 68. Prendas de Trabajo.

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les provera de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una chaqueta corta o cazadora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos(o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), dos pares de calcetines y un anorack. El uniforme de verano compuesto por dos camisas, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se les entregará un par de botas de seguridad. También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de Abril y el 1 de Octubre para esta entrega a excepción del anorak que se entregará cada dos años.

Si por motivo de sus funciones el trabajador necesitase otro tipo de ropa, se le dotará individualmente.

Artículo 69. Seguro de Accidente

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidente, con riesgo

cubierto durante la jornada laboral incluido el tiempo “In Itinere” y un capital asegurado de 24.040,82 euros por empleado en caso de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez.

Artículo 70. Jubilación

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

a) Jubilación Voluntaria anticipada.

Los trabajadores q hayan cumplido 60,61,62,63 años y que no tenga 65 años cuando soliciten la jubilación, y lleven al servicio de la empresa 10 o más años, tendrán derecho al plus de jubilación siguiente:

- A los 60 años: 6.250 euros
- A los 61 años : 5.625 euros
- A los 62 años: 5.000 euros
- A los 63 años : 4.375 euros

b) Jubilación 64 años,

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio, estableciéndolo como un derecho al trabajador y obligación por parte de la empresa.

Capítulo XI. Derecho de Representación Colectiva

Artículo 71. Órganos de Representación

Sin perjuicio de otras formas de colaboración los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplando en el presente convenio.

Los delegados de personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, acumulables en no más de treinta, para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores. Estos deberán de comunicar y justificar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente el representante de los trabajadores intercambiará información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:



- Desarrollo del programa de acción social.
- Locales de reunión.
- Ascensos.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

El representante de los trabajadores tendrá libre acceso para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo dicho centro.

Artículo 72. Locales de Reunión

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por el Delegado de Personal, siendo éste el responsable de su orden.

Artículo 73. Derecho de Asamblea

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el delegado de personal o un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 h indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que en caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos, se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores existente de acuerdo con lo establecido en el Artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión de interpretación y Vigilancia

Se acuerda una Comisión paritaria para dirimir las cuestiones que deriven de la aplicación del presente convenio. Esta comisión estará integrada por dos miembros, uno designado por la empresa y otro designado por los trabajadores.

La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponda únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.





Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, se adherirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

Segunda. Vinculación a la Totalidad

Este convenio Constituye un todo órgano, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, las partes se obligan a iniciar nuevas deliberaciones a los efectos oportunos en el plazo de diez días.

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO EDAR COPERO 2006

	Sal. base mes	P. beneficios mes	P. tóx. pen. mes	P. transporte mes	Vacaciones	P. extra	Total año	P. nocturno normales	H. extras festivas	Il. extras
GRUPO I										
PERSONAL TÉCNICO										
Título Sup. con Jefatura	807,84	121,18	192,11	39,70	1.288,07	807,84	17.288,46			
Título Sup. Sin Jefatura	746,21	111,93	177,45	39,70	1.192,68	746,21	16.005,70			
Encargado de Estación	739,60	110,94	175,88	39,70	1.182,45	739,60	15.868,25			
Analista	711,30	106,70	169,15	39,70	1.138,68	711,30	15.279,29			
Auxiliar	643,77	96,57	153,09	39,70	1.034,11	643,77	13.873,56			
GRUPO II										
PERSONAL ADMINISTRATIVO										
Oficial Administrativo	722,32	108,35	171,77	39,70	1.155,71	722,32	15.508,56			
Auxiliar Administrativo	674,08	101,11	160,30	39,70	1.081,03	674,08	14.504,52			
GRUPO III										
PERSONAL OBRERO										
Oficial de Primera	661,13	99,17	157,22	39,70	1.022,67	661,13	14.196,55	1,65	9,65	13,80
Oficial de Segunda	616,43	92,46	146,59	39,70	956,23	616,43	13.268,97	1,65	8,84	12,63
Oficial de Tercera	608,76	91,31	144,77	39,70	944,82	608,76	13.109,76	1,65	8,63	12,29
Peón Especialista	602,63	90,39	143,31	39,70	935,46	602,63	12.982,42	1,65	8,46	12,08
Peón	583,55	87,53	138,77	39,70	907,16	583,55	12.586,53	1,65	8,07	11,51
GRUPO IV										
PERSONAL SUBALTERNO										
Personal Limpieza	583,55	87,53	138,77	39,70	907,16	564,09	12.504,41	1,55	8,07	11,51